Deutscher Bundestag **Drucksache 18/923**
18. Wahlperiode 25.03.2014

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Halina Wawzyniak, Jan Korte, Herbert Behrens, Klaus Ernst, Ulla Jelpke, Susanna Karawanskij, Jutta Krellmann, Petra Pau, Dr. Petra Sitte, Kersten Steinke, Dr. Sahra Wagenknecht, Jörn Wunderlich, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Beschäftigtendatenschutz in sozialen Netzwerken

Bereits im Dezember 2013 wurde die Problematik, die soziale Netzwerke für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber darstellen können, thematisiert (Bundestagsdrucksache 18/117). Wie in der Vorbemerkung dieser Kleinen Anfrage bereits ausgeführt, werden immer häufiger Kündigungen wegen Äußerungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Internetforen oder sozialen Netzwerken ausgesprochen, was zu einer zunehmenden, aber nicht einheitlichen Rechtsprechung führt. Dabei sind vor allem die Fragen relevant, inwieweit das Recht auf freie Meinungsäußerung greift und ab wann Beiträge noch als privat oder als öffentlich anzusehen sind. Ist die Frage nach der freien Meinungsäußerung noch recht einfach mit den anerkannten Schranken zu klären (z. B. Beleidigung, Schmähkritik, falsche Tatsachenbehauptung), gibt es in Bezug auf die Öffentlichkeit eines Posts unterschiedliche Ansichten und verschiedene Urteile diverser Gerichte. Dies liegt zum einen an einer fehlenden gesetzlichen Regelung, hängt zum anderen aber auch damit zusammen, dass sich das Verständnis von Privatheit bei Internetnutzerinnen und -nutzern gewandelt hat. So werden nichtöffentliche Posts bei Facebook auch dann noch als privat empfunden, wenn sie sich an einen größeren Freundeskreis richten. Eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) liegt noch nicht vor, mithin gibt es keine Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Zunehmend beliebter wird die Arbeitssuche in sozialen Netzwerken. Besonders Arbeitgeber suchen vermehrt in sozialen Netzwerken nach potentiellen Arbeitnehmern (www.heise.de/ix/meldung/Studie-Job-Vermittlung-via-Social-Network-bei-Arbeitgebern-beliebter-als-bei-Arbeitnehmern-2053341.html). Doch in welchen sozialen Netzwerken Arbeitgeber nichtöffentliche Daten (also Daten, die nicht über eine Suchmaschinenanfrage zu erheben sind) von Arbeitnehmern erheben dürfen, ist rechtlich nicht abschließend geklärt. Die Auffassungen, ob Arbeitgeber nur in berufsorientierten sozialen Netzwerken Daten erheben können oder auch in freizeitorientierten, gehen auseinander. Dass Daten von berufsorientierten sozialen Netzwerken erhoben werden dürfen, erscheint noch nachvollziehbar; schließlich sind diese sozialen Netzwerke darauf ausgelegt, sich potentiellen Arbeitgebern vorzustellen. Entsprechend sorgfältig werden Mitglieder ihre Daten dort einstellen. Anders sieht dies bei freizeitorientierten sozialen Netzwerken aus. Diese werden hauptsächlich privat genutzt. Dementsprechend offener werden Mitglieder mit ihren Daten umgehen.

In ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage (Bundestagsdrucksache 18/161) verwies die Bundesregierung auf die Frage, ob sie einen Regelungsbedarf bei der Vertrau-

lichkeit von Posts und Internetforen sieht, auf die EU-Datenschutz-Grundverordnung, die derzeit noch in Verhandlung ist. Zwar hat das Europäische Parlament den Entwurf der Verordnung am 12. März 2014 beschlossen. Doch die Verhandlungen im Ministerrat stocken. Die Innenministerkonferenz vom 23. bis 24. Januar 2014 hat gezeigt, dass mit weiteren Verzögerungen zu rechnen ist. Es ist sogar die Rede davon, dass damit erst in drei bis vier Jahren zu rechnen sei (www.tagesspiegel.de/politik/aufgeschobene-reform-neue-eu-datenschutzregeln-kommen-erst-nach-europawahl/9377498.html). Es steht also zu befürchten, dass die Rechtsunsicherheit auch in den nächsten Jahren bestehen bleibt. Hinzu kommt, dass die Novellierung des Beschäftigtendatenschutzes in der letzten Legislaturperiode jedoch trotz eines bestehenden Gesetzentwurfs nicht vollzogen wurde.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. In welchen sozialen Netzwerken dürfen Arbeitgeber nach Ansicht der Bundesregierung vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis Daten von Bewerbern erheben?
2. Sieht die Bundesregierung Bedarf, rechtlich verbindlich zu regeln, in welchen sozialen Netzwerken Arbeitgeber vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis Daten von Bewerbern erheben dürfen?

   Wenn ja, gibt es konkrete Pläne?
3. Welche konkreten Daten von Bewerbern dürfen Arbeitgeber nach Ansicht der Bundesregierung vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis in sozialen Netzwerken erheben?
4. Sieht die Bundesregierung Bedarf, gesetzlich zu regeln, welche konkreten Daten von Bewerbern Arbeitgeber vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis in sozialen Netzwerken erheben dürfen?

   Wenn ja, gibt es konkrete Pläne?
5. Sind Voraussetzungen für die Datenerhebung von Bewerbern durch Arbeitgeber in sozialen Netzwerken vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis Gegenstand der Verhandlungen zur EU-Datenschutz-Grundverordnung?

   Wenn ja, welche Position vertritt die Bundesregierung hierbei?
6. In welchen sozialen Netzwerken dürfen Arbeitgeber nach Ansicht der Bundesregierung innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses Daten von Arbeitnehmern erheben?
7. Sieht die Bundesregierung Bedarf, rechtlich verbindlich zu regeln, in welchen sozialen Netzwerken Arbeitgeber innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses Daten von Arbeitnehmern erheben dürfen?

   Wenn ja, gibt es konkrete Pläne?
8. Welche konkreten Daten von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken dürfen Arbeitgeber nach Ansicht der Bundesregierung innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses erheben?
9. Sieht die Bundesregierung Bedarf, gesetzlich zu regeln, welche konkreten Daten von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken Arbeitgeber innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses erheben dürfen?
10. Sind Voraussetzungen für die Datenerhebung von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken durch Arbeitgeber innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses Gegenstand der Verhandlungen zur EU-Datenschutz-Grundverordnung?

    Wenn ja, welche Position vertritt die Bundesregierung hierbei?

11. Unter welchen Voraussetzungen hält die Bundesregierung Unterhaltungen in sozialen Netzwerken und Internetforen für privat und unter welchen Voraussetzungen für öffentlich (bitte begründen)?

12. Sind die Voraussetzungen von arbeitsrechtlichen Maßnahmen aufgrund einer Äußerung eines Arbeitnehmers in einem sozialen Netzwerk oder einem Internetforum Gegenstand der Verhandlungen zur EU-Datenschutz-Grundverordnung?

    Wenn ja, welche Position vertritt die Bundesregierung dabei?

13. Wann werden nach Kenntnis der Bundesregierung die Verhandlungen zur EU-Datenschutz-Grundverordnung beendet sein, und bis wann rechnet die Bundesregierung mit ihrer Verabschiedung?

14. Plant die Bundesregierung, den Beschäftigtendatenschutz zu novellieren?

    Wenn ja, bis wann soll dies geschehen?

Berlin, den 25. März 2014

Dr. Gregor Gysi und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333